

Pouvoir d'achat : les personnels doivent payer !

Mars 2023 – IN – UES Orange

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur les salaires est, comme son nom l'indique, obligatoire... Légalement, elle ne concerne que les salaires fixes des salariés de droit privé, l'extension du périmètre de la négociation étant à la seule main de la Direction.

Avec le retour de l'inflation en 2022, et alors que **depuis 2020, les personnels subissent des baisses de leurs rétribution, qu'il s'agisse de rémunération, de parts variables, d'intéressement ou de participation**, l'année 2023 aurait dû marquer le retour de la croissance de leur pouvoir d'achat. L'augmentation des dividendes, des budgets pour la rémunération des cadres Leaders & Executives aurait pu laisser penser que les « simples » personnels pourraient eux aussi bénéficier de la valeur ajoutée créée.

Que nenni ! Négociation obligatoire mais pas obligation de résultats de cette négociation : le jeu de dupes continue... et la masse salariale poursuit sa baisse pour tenir les engagements de hausse des profits pris auprès des marchés financiers....

► Inflation en hausse

Selon l'INSEE, le taux d'inflation en 2022 était de 5,9%. Les prévisions 2023, à 6%, continuent d'augmenter (6% en janvier 2023 et 6,2% en février 2022), encore plus vite sur les produits alimentaires. D'après [IRI \(Vision Le Prix P2 2023 iriworldwide.com\)](http://iriworldwide.com), leurs prix ont augmenté de 13,8% en un an ; les produits "premiers prix" sont les plus touchés, avec en moyenne + 20,9 % entre janvier 2022 et janvier 2023.

Hors alimentation, l'inflation impacte surtout les produits d'hygiène, les coûts énergétiques avec des difficultés pour les industriels et la grande distribution à s'accorder sur les prix des biens de grande consommation, faisant régulièrement la une des médias, chacun essayant de préserver ses marges.



► Pouvoir d'achat en baisse

Cette année encore, « l'accord salarial n'a pas vocation à répercuter le montant de l'inflation sur les rémunérations ». La Direction a refusé le rattrapage de perte de pouvoir d'achat de 2022 provoquée par les faibles mesures salariales de la décision unilatérale, ainsi qu'une clause de sauvegarde 2023.

Loin des 6% de l'inflation annuelle actuelle, le nouveau DRH, adepte des méthodes sociales brutales, a menacé d'un taux de 4,5% en cas d'absence de signature (contre 4,8%). Sympathique méthode de négociation.

► Les mesures

L'accord comprend les augmentations, les promotions, l'égalité hommes femmes et les mesures spécifiques pour les fonctionnaires. On entend par promotion un changement de bande et/ou de grade (voir tableau ci-après). Mais les mesures pour améliorer la fluidité de l'emploi et la reconnaissance des compétences sont insuffisantes en période inflationniste et ne permettront pas d'inciter à changer d'orientation professionnelle.

Quelques miettes

- ◆ Augmentations collectives pour tous les personnels de B à F.
- ◆ Modification des seuils de rémunération pour augmenter le nombre de bénéficiaires sur les tranches : jusqu'à 33 000 € inclus, 11 942 personnes. De 33 000 € à 55 000 € inclus, 26 706 personnes. Plus de 55 000 €, 15 029 personnes.
- ◆ Fonctionnaires non-cadres : augmentation collective avec une prime Garantie Indiciaire Pouvoir d'Achat et les changements d'indices. Versée en octobre.
- ◆ Indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) si l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Versée automatiquement en fin d'année.
- ◆ Promotions : focus sur les non promus depuis + 10 ans

Budget global : 4,8% de la masse salariale, dont 4,1% pour les augmentations générales - Montants pour un temps complet				
Mesures	Générales		Égalité femmes / hommes	
	Collectives Rétroactives au 01/01/2023	Individuelles	Correction salariale	Évolution pro.
Salariés de droit privé B, C, D	Selon SGB annuel : ≤ 33 K€ : 1 500 € > 33K€ et ≤ 55K€ : 1 300€ > 55K€ : 1 100€	Budget : 1%	Budget : 0,2%	Budget 0,2% En priorité pour favoriser l'accès des femmes aux niveaux Dbis / III.2 et E / IV.1
Salariés de droit privé Dbis, E, F		Budget : 2 % y/c bandes G		
Fonctionnaires classe III & IV			Par ancienneté : 0,75% en moyenne + GIPA	
Fonctionnaires classe I & II	850 €			Les seuils minima s'appliquent
Médecins du travail	Augmentation de 4,1%			
Promotions / Mobilités / Parcours pros Budget : 0,5%	Seuil minima pour les promotions : <ul style="list-style-type: none"> • 4% avec plancher de 1 200 € • 7% avec un plancher de 2 400 € pour passage en Dbis ou III.2 			

► Bêtise, inefficacité économique et dirigeants qui se gavent...

La NAO est l'occasion de se pencher sur l'ensemble des dispositifs permettant de maintenir et d'augmenter le pouvoir d'achat. Le nouveau DRH, peu compétent dans la maîtrise des outils de rétribution, a pourtant refusé de passer en revue les plus de 50 systèmes actuels pour faire que les personnels perçoivent plus de pouvoir d'achat tout en réduisant le coût.

Par exemple : augmenter le taux de prise en charge de la prévoyance santé accroît le pouvoir d'achat des personnels sans être soumis à cotisations sociales... Un dispositif en vigueur chez OBS SA où le taux de prise en charge est de 80% contre environ 60% à Orange SA. Trop compliqué ? Tandis que la DG nous parle d'économies, la DRH jette l'argent par les fenêtres.

2023 aura aussi vu la nomination de nouveaux membres du Comex aux salaires en hausse de 30 à 40% en moyenne par rapport à leurs prédécesseurs.

Pour permettre un juste équilibre de la répartition de valeur créée et permettre aux personnels de faire face à l'inflation, la CFE-CGC Orange a également demandé le [versement d'un intéressement supplémentaire au titre des résultats 2022](#).

Le budget prévu pour les LTIP (Long Term Incentives Plan) ou actions gratuites pour les Leaders et les Executives est à la hausse, alors qu'ils sont moins nombreux.

Les nouvelles voitures de fonction voient leur gabarit augmenter alors que nous prétendons à la baisse de notre bilan carbone...

Les nouveaux dirigeants, décomplexés et sans état d'âme, ne pensent qu'à se servir sous l'œil de l'actionnaire complice qu'est l'Etat, ceux qui le dirigent finissant par pantoufler dans les entreprises qui en dépendent directement ou indirectement.

Les mêmes causes produisent toujours les mêmes effets.

Faute d'un projet collectif fédérateur et d'une politique de rétribution valorisante, les personnels, dont les effectifs ne cessent de baisser, vont chaque jour se désengager un peu plus. L'entreprise va poursuivre sa régression économique (son Chiffre d'Affaires progressant déjà largement moins vite que l'inflation) et pour finir, perdre un jour sa place de leader national...



Vos correspondants

Rémy Fontaine – 06 74 88 07 75
Hélène Germani – 06 86 58 77 78
Christophe Moinier – 06 08 70 66 54
Patrick Bouscary – 06 85 21 02 31



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

